

研究助理凯瑟·特罗尔 (Cathy Trower) 对美国 280 所高校进行了调查,发现其中 69% 的高校在职前的试用期和职后的评估检查等方面对终身教授制进行了改革,以确保终身教授制的功能和作用。波士顿大学和达特茅斯大学的医学院甚至已经废止了终身教授制。(周作宇. 美国终身教授制的变迁与启示. 高等教育研究, 2001 (3).) 显然,终身教授制需要进一步完善,但是否废除尚存在激烈争论。毕竟,终身教授制对于尚未获终身聘用资格青年教师早出成果、多出成果的确起到了促进作用,也确实保护了一部分终身教授潜心研究学问,不受外界干扰。美国伊利诺斯大学专家小组对终身制进行了一年多的调查后,得出如下结论:“终身制度在人为的操作上会出现这样或那样的纰漏,但是这一制度仍然是保证学术自由和教育质量、保证整个教师队伍长期致力于科研和教学的最有效办法。有无终身制,不会影响一些有志教育的优秀人才的献身精神,但有了终身制,高校会吸引更多、更优秀的年轻人。在目前情况下,如果任何一个高校放弃终身制,就等于把自己推向了人才竞争的不利地位。”(李辉. 废除还是完善——从明大之争看美国教授终身制的历史使命. 西安外国语学院学报, 2000 (2).)

北大教师聘任制改革已迈出了第一步,如何使改革富有成效、获得最大限度的成功,是改革的关键。美国研究型大学教授聘任制度的启示,对于我们思考目前北大改革中出现的问题,具有借鉴意义。1) 教授聘用制对大学发展具有正反两方面的影响,大学教授这个职业具有特殊性。

如果大学在进行人事制度改革时忽视这一特点,完全像企业一样追求所谓的效率,那无疑是一种自杀行为。2) 处理好职务晋升制中刚性与灵活性的矛盾。如果只一味执行某些划一标准,可能会使大学错失人才,使大学失去活力。美国宾夕法尼亚大学的“丹尼尔教授事件”就是一个典型的例子。丹尼尔教授是美国国际关系专业知名权威、被同行认定为知识专家,学生公认的杰出教师,因任教期间未独立出版一本著作,而被宾夕法尼亚大学解聘。随后,著名的霍普金斯大学以最快的速度授予丹尼尔教授终身教授职位。难怪宾夕法尼亚大学的学生要发出这样的质疑:“在承认自己的终身职位教授办法不当、过于死板之前,宾大究竟还想让多少优秀教师流失?”(赵丹龄. 从宾夕法尼亚大学拒聘丹尼尔教授看美国大学终身职位制. 中国高等教育, 2000 (3).) 3) 创建科研、教学和社会服务三位一体的考核奖励体系。许多研究型大学普遍重视对研究工作的考核,忽视对教学和社会服务的评价,这一方面是由于研究型大学特别重视学术研究,另一方面是因为对教学和社会服务较难作出客观评价。这样做的结果是,误导教师片面追求科研成果,而不重视教学和社会服务,致使教授不能很全面地履行职责,最终影响高等教育无法实现科研、教学和社会服务三大社会职能。消除这样的忧虑,有必要重新审视研究至上主义,创建研究、教学和社会服务三位一体的考核奖励体系已是必不可少。

(唐滢: 厦门大学高等教育研究所, 博士生, 云南农业大学外文学院副院长、副教授)

[文章编号] 1671 - 6493(2003)03 - 0008 - 04

对北大教师聘任制改革讨论的反思

徐 洁

北大的教师聘任制改革改革方案在社会各引起强烈反响,引发了一场围绕我国高校人事制度、教育评聘制度、学术竞争机制、学术评价体系的建立、学术自由的保障制度以及大学改革本身的合法性及程序公正等问题的大讨论。

一 改革为何会引起关注

一场本是北京大学自己学校内部教师聘任制的改革,何以会引起社会如此关注?在笔者看来,这有两方面原因:

其一,这次改革真正触及到高校人事制度的

“命根”。“抓住‘进入关’和‘淘汰关’,晋升机会少了,解聘风险大了,教师们真正感到切身的威胁。相比而言,各地高校都在搞人事改革……但说到底,不合格的教师还能在校园里混,北大的改革掐灭了‘混混’最后的希望,彻底打破了事实上存在的高校教师终身制。”(杨东平,吴刚.关注北大“休克疗法”[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030623200/0306232013.htm>)

其二,北大不仅是北大人的北大,而且是中国人的北大。北大独特的历史地位和象征意义“使这所校园里发生的变化成为所有思考中国学术、文化、思想前途和命运的人都要来关心的事情……在北大身上寄托了对中国大学之本质的思考和对中国文化之前途的理想。”(张旭东.全球化与中国大学的精神使命[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030804200/0308042002.htm>)“此次教改的目的不仅是创造北大新辉煌、迈向世界一流大学的实质性一步,它还肩负着更具普遍意义的责任:引发一场全国性的高教改革,对现在中国的大学精神和教育体制带来深刻变化。”(高昱.为什么我们关心北大教改[Z].——《商务周刊》社论 <http://www.cc.org.cn/wencui/030721200/0307212003.htm>)

二 围绕改革方案所进行的讨论本身具有的意义

此次北大教师聘任制改革引起了广泛争议,赞成者、反对者各陈理由,分析改革方案本身的优点与缺漏、改革可能带来的各种利弊得失。而这种围绕改革方案展开的讨论,无论是赞成还是反对的意见,对于北大此次改革的推行都是有着积极意义的。因此,批评的压力对于北大同时也是一种幸运:“讨论有助于集思广益,使改革方案日趋完善。讨论是一种民主训练,使每个教师都学会动用其民主权利。由于北大的领头羊地位,讨论可使其他高校少走弯路。讨论还可能引发对中国整体改革的反思,影响整个改革进程。如此等等。”(刘凌.北大改革争议引发对改革的本体性思考[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030804200/0308042005.htm>)另外,在笔者看来,对于改革所直接涉及的北大教师而言,讨论过程本身也就是人们理解方案、理解改革的意图与实质的过程,因此,它实际上也就是改革的一部分,为改革的正式推行做了前期的思想准备。

三 通过讨论暴露出改革本身存在的问题

而从另一个角度看,讨论也使改革方案中存在的问题逐渐清晰。在笔者看来,至少有以下问题应引起关注:

第一,改革的国际视野与本土情怀的矛盾。与国际接轨,不是只学架式,而是要理解制度背后的精神,更何况任何国家的制度背后都有着深厚的历史文化的支撑。于是引发出一个问题,即任何国家大学通过改革与国际接轨,都要考虑“水土”问题,以免“水土不服”。如同一位学者所言:“百年北大,其迷人之外,正在于她不是‘办’在中国,而是‘长’在中国……如果有一天,我们把北大改造成为在西方学界广受好评、拥有若干诺贝尔奖获得者,但与当代中国政治、经济、文化、思想进程无关,那绝对不值得庆贺。”(陈平原.国际视野与本土情怀[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030804200/0308042003.htm>)“今天谈论大学改革者,缺的不是‘国际视野’,而是对‘传统中国’以及‘现代中国’的理解与尊重。”(陈平原.大学三问[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030721200/0307212005.htm>)

第二,技术化运算的经济逻辑与学术自身发展逻辑的矛盾。学校毕竟是培养人的地方,与企业生产产品不同,过分追求效率从短期来看可能很快做到“与国际接轨”,很容易“出成绩”,但从长远来看,可能会使大学丧失存在的根本,而成为数字化的“养鸡场”。以所谓的“终身聘任制”在美国与英国的缘起来看,其最初缘起也不在于竞争,而在“学术自由”的保障;从学科发展来看,“美国许多知名大学的取消或重组学科方面,除了受到经费紧张的压力外,主要依据的并不是该学科的名次是否在前列这样简单的‘竞争’逻辑。”(李猛.如何改革大学?对北京大学人事改革草案逻辑的几点研究[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030818200/0308182002.htm>)而在北大改革方案中我们却感受到强烈的竞争逻辑。有学者指出,“这次改革方案充满了经济的逻辑,也不乏对改革涉及的各方利益的政治考虑,但似乎唯一缺乏的是对真正学术规律的尊重,对真正促进中国学术发展的学术逻辑的思考。”(《读书》北京大学人事体制改革争论综述[Z]. <http://www.cc.org.cn/wencui/030818200/0308182002.htm>)

cn/wencui/030818200/0308182000.htm)在笔者看来,这种看法不能说毫无道理。

第三,大学改革本身的合法性问题。“在中国的改革日益走向法制化的今天,大学的改革同样需要法制化。本文以为中国当前很有必要借鉴英国等国家为大学改革先行立法的做法,尽快由人大常委会制定颁布‘大学改革法’,以便一方面为大学的改革提供必要的法律根据,同时也约束中国所有大学的一切改革都必须符合宪法以及国家其他相关法律法规(例如“劳动法”和“教师法”等),从而避免大学的改革成为任何大学当局随心所欲之事。”“因为大学改革现在涉及的许多问题并不是大学本身可以解决的,也不应该由大学当局来任意处理,而是必须由国家的法律来规定。”(甘阳.大学改革的合法性与合理性[Z].<http://www.cc.org.cn/wencui/030623200/0306232011.htm>)

第四,科学、合理的学术评价体系与有效的“学术自由”保障制度的建立问题。“人事制度改革,只是建设世界一流大学的局部举措,为真正的学术自由提供制度保障才是关键。”(杨东平,吴刚.关于北大“休克疗法”[Z].<http://www.cc.org.cn/wencui/030623200/0306232013.htm>) 在笔者看来,缺乏“学术自由”的保障制度是此次北大改革方案的致命缺陷。试问:一个没有学术自由的大学、一个不能保持学术独立性的大学,能够成为世界一流大学吗?另一方面,竞争式的筛选-激励机制能够发挥作用,必须有一个有效的学术评价机制作为前提。因此,改革方案的另一关键在于“是否真的能够找到一个办法,将学术上的优秀与平庸区分开,让北大现有的人才能脱颖而出,并吸引更多的一流教师”(李猛.如何改革大学?对北京大学人事改革草案逻辑的几点研究[Z].<http://www.cc.org.cn/wencui/030818200/0308182002.htm>),而不是简单地嫁接西方的学术评价体制。

除上述四个方面,笔者以为,先改革占全校教职工总数34%的普通教师,而非66%强的行政人员,虽然有众所周知的苦衷与现实的理由,却多少有先拿学校中的弱势群体开刀之嫌。总之,通过讨论,一方面,改革者的良好意图已广为群众理解与接受,另一方面却也看出此次改革不乏急功近利色彩。在笔者看来,虽说任何改革总体上都可能是一种妥协:历史与今天、传统与现代、本土与国际化之间的妥协,但如何恰当地选择平

衡点对于改革的成败却是至关重要的。而这背后,根本上还是大学理念在起作用。

四 讨论给我们的启示

通过此次讨论,至少给我们以下一些启示:

第一,大学改革也要有法可依。学者甘阳撰文指出“中国的大学改革迄今为止主要是以笼统的‘改革意识形态’为其正当性基础,但却常常缺乏充分的国家法律和法令根据”是有一定道理的。大学改革同样不能以法制不健全作为伤害教师合法权益的借口。由此,也对相关法律的建设提出了要求。

第二,大学改革要遵守学术自身发展的规律。大学中的一切改革都应该指向于学术自由与教学、科研水平的提高,有利于本国、本民族独立的学术文化传统的形成,而这些绝不是单纯的竞争、简单地嫁接国外的体制、学学国外的架式就行的。

第三,改革也要尊重历史。改革是革新、是变革,但同样应该建基于历史。英国议会1988年通过“教育改革法案”(Education Reform Act, 1988),其意图就是要为英国大学放手解聘大学教师提供法律根据,但这个法案同时规定,凡1987年11月20日以前被聘任的大学教师不受此法案影响。在笔者看来,这是改革尊重历史的一种表现。

第四,我国高校内部一些传统观念也需要转变。如在我国传统观念中,大学中的每位教师从讲师到副教授到正教授似乎是天经地义的事(这实际上正是我国大学在教师评价上论资排辈的体现)。而实际上,是不是每个人都有能力可以达到正教授的位置?还有诸如学科研究传统的连续性问题,“在美国大学里,个人的研究兴趣和研究方向至高无上。一个大学的研究特色往往因人而兴,也因人而废。譬如说,某校可能一段时间因有一名研究中国古代性学史的学者而名闻遐迩。然而,这位学者退休之后,这一研究方向后继乏人,接任者可能是一位中国政治史的研究专家,或者其他。对于美国的大学而言,这种变换是很正常的,没有人觉得有什么不妥当。”(曹树基.北大改革:介于中国与美国之间——批评甘阳对北大改革的批评[Z].<http://www.cc.org.cn>)

cn/wencui/030721200/0307212012.htm)中国的情况不同。中国大学讲究延续传统,某项研究及某个方向构成一个学术单位的研究特色。但如果是勉强的延续传统是否有意义呢?是

否也是教育资源的一种浪费?这也是值得我国大学根据情况予以考虑的。

(徐洁:厦门大学高等教育研究所,博士生)

[文章编号] 1671-6493(2003)03-0011-02

日本的大学教师任期制

赵叶珠

始于90年代末期的大学教师任期制度改革可以说是日本高教界一次幅度较大的具有“震荡性”的人事改革。

在此之前,日本大学教师的人事制度也以终身雇用为原则,尤其是国家公立大学的教师均为国家公务员身份,其任期与教学、科研业绩无直接联系。同时,尽管按照文部科学省的要求及《大学设置标准》的规定,大学教授、助教授等职位必须公开招聘录用,人选可从本校教师中挑选、晋升,也可从其他大学中招聘,还可面向社会其他部门。但是,在实际操作中多以本校出身者为优先,这种情况尤其在名牌大学更为突出,产生了具有日本特色所谓的“学阀”现象。因此,这种大学教师身份的高度保障性及“近亲繁殖”状态,使得日本的大学学术空气普遍比较沉闷,导致大学的教育研究水平难以提高,致使众多日本的教育研究者担忧日本的大学正在失去国际竞争力。

因此,1987年9月,大学审议会成立后,教师人事制度问题被提上了改革的议事日程,经过调查研究、论证分析,大学审议会于1996年公布了《关于大学教师的任期制——以实现大学教育、研究的活性化为目的》的咨询报告。所谓活性化,是指在大学管理运营中如何改变过去的僵硬模式,采取比较灵活的方式,激发教育与研究的活力。该报告认为,大学引进教师任期制是提高大学教师流动性的一项重要措施,它将进一步促进大学、研究机构之间(包括国外)的人才交流,提高教师自身能力并增强大学教育、研究的活力。1997年4月日本政府以大学审议的咨询报告为基础,制定了《关于大学教师等的任期制的

法律案》,经参众两院审议,分别于同年5月和6月通过了该法案及《附带决议》。1997年6月13日正式公布并于8月25日生效。

所谓大学教员任期制度,是指大学教师在任期届满后,必须到其他的大学、研究机关或企业去谋职;其他大学、研究机关、企业将依据教员在前一任期中的工作业绩,决定是否录用。因此教员必定要在任职期间围绕教学、科研等方面力争取得显著业绩,努力提高教育研究水平,以便谋取下一任职。因此教师任期制度的根本目的是激发教师提高教学、科研能力,增强大学的活力,力图使大学师资在大学、企业、社会间的流动性。

此法律颁布后立即引起社会的强烈反响。有半数以上的国立大学以教员任期届满后的后续教职无法保证,或教育研究业绩在短期间难以评定,以及有损学术自由等理由予以反对。《朝日新闻》曾以95名国立大学校长为对象,进行了问卷调查。在问卷反馈的73名校长(回答率76.8%)中,主张采取任期制的有15人(占20.5%),其理由为,为促进大学研究活性化,教员有加速流动的必要性,目前大学对社会而言,相当封闭、人事缺乏流动性,虽各大学在教师人事管理方面有权自治,但许多大学不求改进安于现状。反对采纳任期制者则有9人(占12.3%),其意见为教员任期届满后下一工作社会无法保证,教员的身份不安定;地方大学教员流动已相当普遍,只是那些以旧制大学系统为中心的都市型大学缺乏流动性。对采纳任期制持慎重态度者有28人(占38.4%),主张若采纳任期制,则地方大学的优秀教员会加速流向大都市中的名牌大学,而地方大学恐怕也难以吸引到优秀教员。